

FEMINISMO E TRABALHO: Porque as mulheres continuam ganhando menos que os homens?

Gabriela Rangel da Silva¹

RESUMO: O presente artigo visa, a partir do movimento feminista e dos dados da União Europeia, entender os motivos pelos quais faltam 217 anos para as mulheres alcançarem a paridade salarial em relação aos homens. Dessa forma, os objetivos específicos desta pesquisa baseiam-se na investigação da influência do movimento feminista sobre a luta das mulheres em prol da angariação de direitos iguais aos homens, em especial, no que tange o mercado de trabalho. Por meio do método indutivo de investigação busca-se entender porque quase 50 anos após a segunda onda feminista, a demanda das mulheres pela igualdade no trabalho ainda é latente e embora o rol de direitos das mulheres tenha ampliado, ainda não conseguiram alcançar a igualdade salarial. O trabalho conclui que se faz necessária uma mudança cultural, a fim de provar que homens e mulher possuem o mesmo valor, são aptos a realizarem os mesmos serviços, razão pela qual, merecem receber o mesmo salário, independentemente das suas peculiaridades fisiológicas e sociais.

Palavras-chave: Feminismo. Divisão sexual do trabalho. Desigualdade salarial.

ABSTRACT: This article aims, from the feminist movement and the data of the European Union, to understand the reasons for the lack of 217 years for women to achieve a wage parity in relation to men. In this way, the specific objectives of this research are based on the investigation of the influence of the feminist movement on the struggle of the women in favor of the raising of equal rights to the men, in particular, with respect to the labor market. Through the inductive method of investigation, it is sought to understand why, almost 50 years after the second feminist wave, women's demand for equality in work is still latent and although the role of women's rights has widened, they have not yet achieved equal pay. The study concludes that a cultural change is necessary in order to prove that men and women have the same value, are able to perform the same services, which is why they deserve to receive the same salary regardless of their physiological and social peculiarities.

Keywords: Feminism. Sexual division of labor. Wage inequality.

INTRODUÇÃO

A luta das mulheres por direitos iguais aos homens remonta ao século XVII e desde então muitas das demandas foram conquistadas, mais outras tantas ainda continuam sendo discutidas, como, por exemplo, o fato da mulher ter uma renda salarial menor que a dos homens para um trabalho de igual valor. A sociedade contemporânea, embora mais informada que as anteriores, continua a perpetuar um sistema de desigualdade entre gêneros, de desvalorização do trabalho feminino e de domínio sobre as mulheres. O presente trabalho científico versará sobre o movimento feminista e a sua evolução histórico-social, por meio do estudo das ondas feministas, posteriormente, tratará sobre a

¹ Doutoranda em Ciências Jurídicas Privatísticas na Universidade do Minho - PT. Mestre em Ciências Jurídicas pela Universidade do Vale do Itajaí e Mestre em Estudos Políticos pela Universidade de Caldas - CO. E-mail: gaberds@gmail.com

divisão sexual do trabalho e a sua influência sobre a desigualdade de gênero para, ao final, analisar os relatórios europeus e mundiais acerca da disparidade salarial entre homens e mulheres.

A análise terá como base a evolução do movimento feminista, com base nas ondas feministas, a divisão sexual do trabalho e os dados sobre a desigualdade salarial entre homens e mulheres, em especial na União Europeia e com um breve aporte latino-americano. Diante disso, o objetivo geral do trabalho é averiguar o motivo pelo qual as mulheres ganham menos na perspectiva do movimento feminista e dos dados levantados nas pesquisas sobre desigualdade salarial de gênero. Os objetivos específicos desta pesquisa baseiam-se na investigação da influência do movimento feminista sobre a luta das mulheres em prol da angariação de direitos iguais aos homens, em especial, no que tange o mercado de trabalho.

Com isso, destacamos a relevância acadêmica deste trabalho em razão da pesquisa versar sobre a desigualdade salarial entre homens e mulheres em pleno século XXI. Quase 50 anos após a segunda onda feminista, a demanda das mulheres pela igualdade no trabalho e o pleito pela mudança do sistema patriarcal para igualitário ainda é uma busca latente, visto que, embora as lutas feministas tenham ampliado o rol de direitos das mulheres, ainda não conseguiram realizar uma mudança cultural na sociedade. Na elaboração deste estudo, buscamos responder ao seguinte questionamento: “Porque as mulheres ainda ganham menos que os homens?”. Com relação à metodologia, foi utilizado o método indutivo, racionalizado pelas técnicas da pesquisa bibliográfica, do referente, das categorias básicas e dos conceitos operacionais.

O MOVIMENTO FEMINISTA: As três ondas

O termo feminismo é de difícil conceituação, pois traduz um processo que tem raízes no passado, que está em construção no presente e não tem um ponto predeterminado de chegada no futuro (ALVES, 1982, p.7). No entanto, em linhas gerais, podemos dizer que é um movimento que tem como objetivos: a busca por direitos iguais entre gêneros, busca pelo empoderamento feminino e pela liberação dos padrões de opressão em relação aos homens. Isto é, o feminismo busca o tratamento igualitário entre homens e mulheres (ALVES, 1982, p.7- 9).

Esse movimento nasce para questionar a ordem já estabelecida, a qual está definida para beneficiar aqueles que a instituíram, ou seja, a eles – os homens (ALVES, 1982, p.8). Afinal, o homem, enquanto grupo, “tem” direitos sobre mulheres, entretanto, as mulheres, enquanto grupo, não “tem” sobre os homens (LERNER, 1986, p. 212-213). O feminismo, enquanto movimento, busca na prática superar as formas de organização tradicionais, permeadas pela assimetria de tratamento entre homens e mulheres e pelo autoritarismo (ALVES, 1982, p. 8). O despertar para essa desigualdade teve como marco histórico a Revolução Francesa, século XVIII, quando, pela primeira vez na história, se questionava politicamente os privilégios de berço e aparência em razão do princípio da igualdade. Entretanto, embora as mulheres tenham participado ativamente da revolução ao lado dos homens, não veem as conquistas políticas estendidas ao seu sexo (ALVES, 1982, p.32).

É nesse momento histórico que o feminismo adquire a característica de uma prática política organizada, que reivindica os seus direitos por cidadania frente aos direitos do homem, assumindo um discurso próprio, concretizando a luta da mulher a ter direitos (VARELA, 2008, p. 9). Olympe de Gouges, em 1791, sob influência do espírito da Revolução Francesa, redigiu um documento intitulado “Declaração dos direitos da mulher e da cidadã” que contesta a concepção de igualdade adotada na prática durante a Revolução, em virtude dessa igualdade ser exclusivamente masculina (SIQUEIRA, 2015, p.332). Assim, ainda que existam precedentes feministas antes do século XVIII, podemos estabelecer que o feminismo é o filho não grato do Iluminismo (VARELA, 2008, p. 10).

As mulheres tiveram uma ampla participação na vida pública da época, redigiram manifestos, mobilizaram motins, participaram dos principais eventos da Revolução Francesa e formaram clubes políticos. Apesar de todos esses feitos, em 1795, a Assembleia Nacional redigiu um decreto em que colocava, novamente, a mulher “no seu lugar”, determinando que todas as mulheres deveriam se retirar a seus domicílios até ordem contrária. Formalmente, encerra-se o acesso da mulher na participação política, de caráter público, da época (ALVES, 1982, p.35). Embora a política pública se feche, as mulheres continuam a resistir e combater. Mary Wollstonecraft, defensora dos princípios rosseunianos de respeito aos “direitos naturais”, denuncia as ideias de Rousseau com relação à mulher. Em 1792, ela escreve “*A Vindication of the Rights of Woman*”, onde concebe necessária a independência econômica das mulheres como forma de emancipação pessoal e de respeito pela igualdade. Esse livro, mais tarde, foi admitido como o primeiro

livro feminista, pois foi a partir dele que se cunhou o entendimento de que a única forma das mulheres terem direitos iguais seria pela universalização do conceito de “igualdade”(NOGUEIRA, 2003, p.9).

A partir do século XIX, as postulações relacionadas aos direitos das mulheres passaram a ocorrer de forma mais estruturada e organizada, motivo pelo qual o estudo sobre as manifestações feministas acaba por ser seccionada por fases, denominadas de “ondas”. O movimento precisa ser entendido num crescente, em conformidade com as reivindicações de cada época (SIQUEIRA, 2015, p.332). A primeira onda feminista ocorre ainda no século XIX, quando as mulheres da Inglaterra se organizaram para lutar por seus direitos, sendo o direito ao voto o primeiro deles. As *suffragettes*, nome pelo qual ficaram conhecidas, promoveram inúmeras manifestações em Londres, foram presas várias vezes por esse motivo e fizeram greve de fome, culminando com o fato de uma das suas integrantes cometer suicídio em prol da causa. O direito ao voto, somente, foi conquistado no Reino Unido em 1918 após a autoquíria de Emily Davison (PINTO, 2010, p.15).

Os objetivos centrais da primeira onda podem ser resumidos à luta pelos direitos civis, tratamento igualitário pela lei, cidadania e direitos sociais (NOGUEIRA, 2003, p.11). A primeira fase vai perdendo força na década de 30 e à luta pelos direitos femininos ressurgiu somente na década de 60 (PINTO, 2010, p.16). Nesse período de adormecimento do movimento, uma das obras fundamentais, que marcará as mulheres através das décadas, é o livro “O segundo sexo”, de Simone Beauvoir, publicado pela primeira vez em 1949. Nele, a autora forja a celebre frase: “Não se nasce mulher, se torna mulher” (PINTO, 2010, p.16). Beauvoir explica o privilégio que o homem tem, e que possui desde a sua infância, está no fato de que a sua vocação de ser humano não contraria o seu destino de macho. Da assimilação do falo e da transcendência, resultam os seus êxitos sociais ou espirituais que lhe dão um prestígio viril. Já a mulher, para que realize a sua feminilidade, deve se transformar em objeto e presa, isto é, tem que renunciar as suas reivindicações de sujeito soberano, ou seja, sujeito de direitos (BEAUVOIR, 2016. p. 506).

A segunda onda situa-se, portanto, por volta dos anos 60 e prolonga-se até os anos 80, quando há o renascimento do movimento e o marco histórico dos pós-guerras. Enquanto a primeira onda buscava igualdade de direitos, a segunda onda reivindica a proteção das peculiaridades femininas (SIQUEIRA, 2015, p.335). A busca pela igualdade permanece latente, porém nesse momento busca-se pelo reconhecimento da capacidade da

mulher. Questiona-se abertamente a relação de poder entre homens e mulheres. Essas novas vertentes são alavancadas pela efervescência literária da época, com destaque para Simone de Beauvoir e Betty Friedan que lança em 1963 o livro “A mística feminina” (NOGUEIRA, 2003, p.10).

O feminismo além de um movimento social e político passa a ser também literário. Não quer só espaço para a mulher no trabalho e na vida pública, mas demanda uma nova forma de relacionamento entre homens e mulheres, em que as mulheres tenham liberdade e autonomia para decidir sobre a sua vida e seu corpo (PINTO, 2010, p.16). Diferentemente do que pensava Mary Wollstonecraft, é necessário mais do que a libertação econômica do homem, é necessária uma situação moral, social e psicológica idêntica à dele. A maneira como a mulher irá se empenhar na sua profissão depende de todo o contexto constituído pela forma global da sua vida, ou seja, há necessidade de autonomia e independência que vá além da independência econômica (BEAUVOIR, 2016. p. 505). A partir da década de 60, o feminismo incorpora outras frentes de luta voltadas para a desigualdade no exercício de direitos – políticos, trabalhistas, civis –, questiona a raiz dessa desigualdade e denuncia a mística de um “eterno feminino”, ou seja, a crença na inferioridade “natural” da mulher, calcada nos fatores biológicos (ALVES, 1982, p. 54-55).

É por isso que Simone de Beauvoir indica que a raiz da opressão da mulher está no falo. A hierarquia sexual não pode ser uma fatalidade biológica, mas sim algo que foi ensinado e interiorizado na sociedade, razão pela qual deve ser combatida e superada. A diferença entre os sexos não pode ter em si uma identidade de dominação, deve ser de complementação (BEAUVOIR, 2016. p. 505). A terceira onda, por sua vez, representa uma época de pós-feminismo, quando os ideais são colocados em causa, quer por considerar que as lutas atingiram os seus objetivos, quer por haver quem pense que as lutas acarretaram prejuízos e perda de qualidade de vida para as mulheres (NOGUEIRA, 2003, p.14). Nessa perspectiva, inserem-se os movimentos reativos ao feminismo como, por exemplo, “Eu não sou feminista, mas ...”, que reflete o pensamento daquelas mulheres que enfrentam a desigualdade, mas rejeitam a imagem convencional do feminismo (NOGUEIRA, 2003, p.14). Porém, há quem entenda a terceira onda como uma tentativa de desconstrução da categoria “mulher”, ou seja, de reivindicar a diferença dentro da diferença. As mulheres não são iguais aos homens, mas elas tampouco são iguais entre si,

pois sofrem diferenças de outros elementos, tais quais: raça, classe, localidade, religião, etc (SIQUEIRA, 2015, p.337).

O feminismo contemporâneo é diverso, com novas noções de diferença. Por outro lado, não são algo novo na filosofia, a percepção do “outro” está presente em toda a reflexão sobre a pessoa, sobre suas ações e relações sociais. Tampouco para o feminismo a diferença é uma ideia nova, pois desde os anos 70 busca-se uma visão particular para entender a mulher, motivo pelo qual há diferentes perspectivas dentro da relação de feminismo e diferença, afinal o que se persegue desde a origem do movimento é a igualdade entre os diferentes sexos (NOGUEIRA, 2003, p.14). O movimento feminista vem numa constante construção, evoluindo de acordo com o momento histórico, com as características sócio-econômicas e com a política. Busca sobretudo a igualdade de gênero, a desconstrução do patriarcado e o término da opressão feminina como um meio de transformar a sociedade em prol dos direitos das mulheres, com especial atenção à sexualidade, à saúde, à ideologia a formação profissional e à inserção equânime no mercado de trabalho.

A MULHER QUE TRABALHA: A divisão sexual do trabalho

A história da mulher no mercado de trabalho remonta, na sociedade de modo geral, a prevalência de uma divisão clássica entre o domínio público e o privado. Os homens “pertenciam” à esfera pública, pois desempenhavam o papel de provedores da família, já as mulheres à esfera privada, vez que cuidavam do lar, dos filhos, do marido (SOUSA, 2016). Fato é que esse perfil social teve como marco histórico de transformação a 1ª e a 2ª Guerras Mundiais, período de 1914-1918 e 1939-1945, quando os homens tiveram que ir para as frentes de batalha e as mulheres passaram a assumir as suas posições no mercado de trabalho (PROBST, 2014).

Embora possamos pensar que a guerra contribuiu para a inserção das mulheres o mercado de trabalho, quando essas adentraram nas fábricas, o fizeram como mão de obra reserva, ou seja, a mentalidade ainda era do patriarcado. Não era o que efetivamente se queria, porém, era o que se tinha. Assim, ainda que a mulher tivesse uma nova atribuição, ela continuava ser subvalorizada, pois era mão de obra barata e de segunda classe, devido ao fato de que não era vocacionada ao trabalho e a sua renda era tida como secundária, vez

que “não tem o dever de sustento da casa” (BIROLI, 2015). Quando a guerra acaba, as mulheres já estão inseridas no mercado de trabalho, porém, não estão “aptas” a desenvolver qualquer tipo de emprego, somente tarefas complementares, o que acaba, mais uma vez, por demonstrar a relação de poder dos homens sobre as mulheres (KERGOAT, 2003, p.55).

Foi nesse contexto de tarefas complementares e sob o impulso do movimento feminista, em especial, a segunda onda, que na França, em 1970, antropólogos iniciam estudos sobre a divisão sexual do trabalho, na qual evidencia-se que uma enorme massa de trabalho feminino é efetuada gratuitamente. Isto é, a mulher realiza um trabalho de forma gratuita em prol de outras pessoas, sempre em virtude da sua natureza feminina e notadamente ligado ao lar (HIRATA, 2007, p. 597). A divisão sexual do trabalho é a maneira como é dividido o trabalho social, em decorrência das relações sociais de gênero. Essa divisão tem como característica a destinação prioritária dos homens à esfera produtiva e das mulheres à esfera reprodutiva e, respectivamente, o apoderamento pelos homens das funções de forte valor social agregado (políticas, religiosas, militares, etc) (KERGOAT, 2003, p.55-56).

O estudo da divisão sexual do trabalho comporta dois princípios organizadores: o princípio de separação (existem trabalhos de homens e trabalhos de mulheres) e o princípio hierárquico (o trabalho de homem “vale” mais que um trabalho de mulher). Esses princípios podem ser aplicados em todas as sociedades conhecidas pela humanidade, pois levam em consideração o processo de legitimação da ideologia naturalista, que rebaixa o gênero ao sexo biológico e reduz as práticas sociais aos papéis sociais sexuais que, por sua vez, remetem ao “destino natural da espécie” (HIRATA, 2007, p. 599). No sentido oposto, a teorização em termos de divisão sexual do trabalho afirma que as práticas sexuais são puramente construções sociais, são resultados das próprias relações em sociedade (KERGOAT, 2003, p.56).

É diante desse quadro de divisão do trabalho pelo gênero que o movimento feminista da época (anos 60 e 70) coloca como bandeira de luta que funções iguais tenham salários iguais e direitos iguais, com mesmas oportunidades de acesso ao mercado de trabalho e com chances de aprimoramento pessoal. Nota-se que essas percepções do trabalho feminino acabam por fomentar o que chamamos de “segunda onda”, pois é nesse período que a mulher se dá conta da sua condição oprimida, razão pela qual deve lutar pelo

seu próprio valor e colocar-se como agente da sua liberação (HIRATA, 2007, p. 599). A divisão do trabalho reflete a divisão das relações sociais, pois antes da figura do trabalhador, existe a figura do ser humano. Isto é, os preconceitos das relações sociais são transplantados para o mundo do trabalho, visto que as questões de gênero são indissociáveis do ser humano trabalhador.

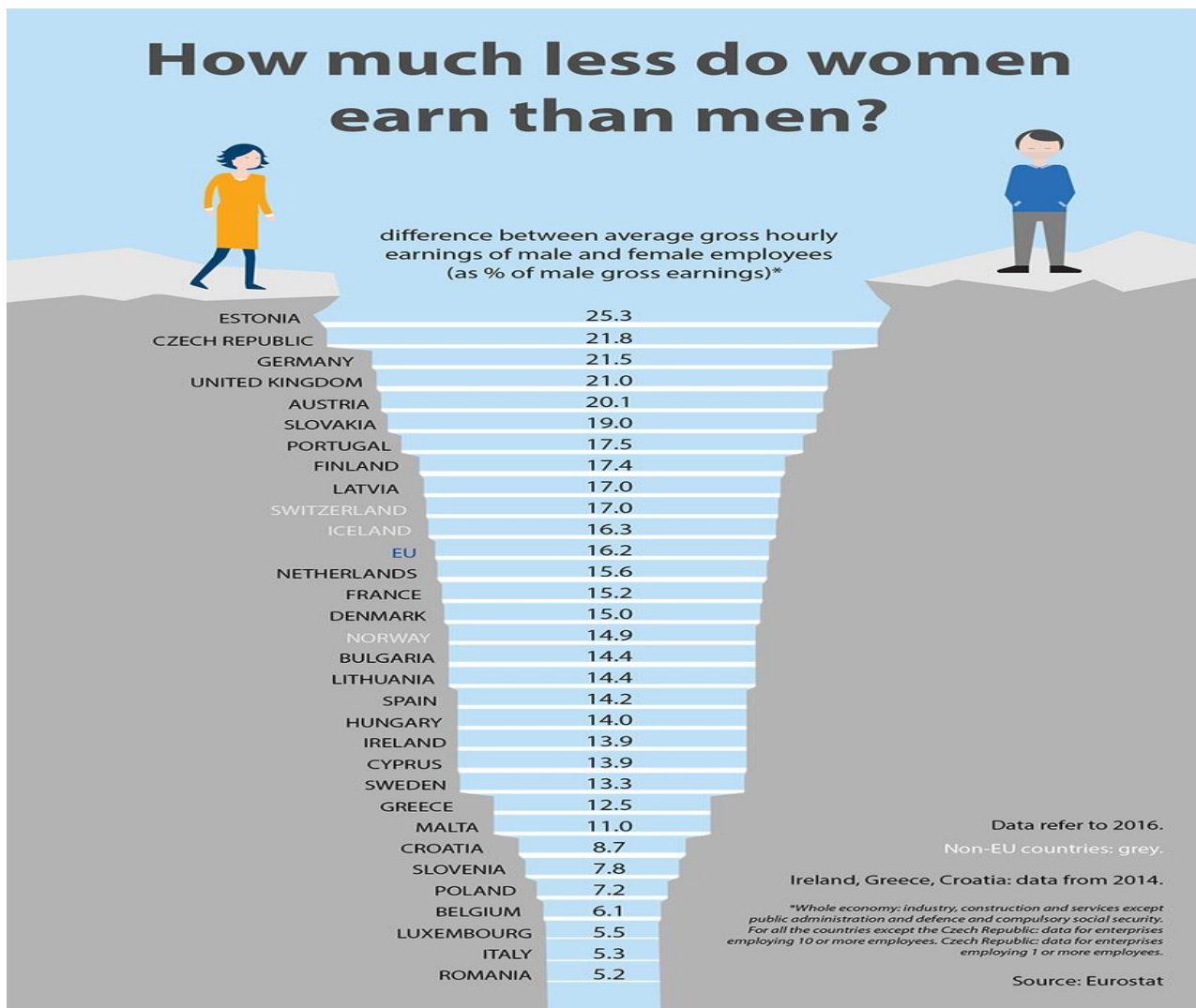
Por meio dessa lógica, Danièle Kergoat chega às seguintes conclusões: as relações sociais entre homens e mulheres são antagônicas e as diferenças constatadas entre as práticas dos homens e das mulheres (trabalhos que são para homens e trabalhos que são para mulheres) são meras construções sociais, não são derivados de uma causalidade biológica, mas de uma construção social que se baseia em uma relação hierárquica entre os sexos, trata-se de uma relação de poder e dominação (KERGOAT, 2003, p.58-59). Portanto, mais que outras formas de divisão do trabalho, a divisão sexual do trabalho não é um dado rígido e imutável, uma vez que está intrinsecamente relacionada com a mentalidade do patriarcado e das convenções sociais que com conhecimento e incentivo podem mudar com o passar dos anos. Por óbvio que se faz necessário um esforço social em prol dessa mudança, porém o simples fato de saber que é possível ocorrer essa transformação inspira as lutas pela igualdade entre homens e mulheres.

Além disso, deve ser considerado que, embora a mulher tenha adentrado ao mercado de trabalho, ela não saiu do âmbito doméstico, ainda cabe a ela cuidar dos filhos, do marido, da casa, das compras, da limpeza, etc., fazendo com que além das suas tarefas profissionais, tenha também que administrar o lar. Logo, as mulheres passaram a ter jornadas duplas, triplas, fora o seu trabalho profissional, acumulam o trabalho doméstico. Com isso, as lutas da “segunda onda” feminista mostram-se mais contemporâneas do que nunca, dado que ainda há a opressão do sistema patriarcal e as mulheres continuam por realizar trabalhos de forma gratuita (trabalhos invisíveis), que não são feitos para si, mas para outros e sempre em nome da natureza, do amor e do dever maternal (KERGOAT, 2003, p.56). Assim, ressalta-se necessário lembrar que tanto homens quanto mulheres são aptos para realizar as mesmas funções e que a divisão sexual do trabalho não é um destino biológico, mas sim uma construção histórico-social perfeitamente mutável com a conscientização cultural da sociedade.

A DISCRIMINAÇÃO SALARIAL E O FEMINISMO: conexões

As mulheres, de uma maneira geral, já adentram o mercado de trabalho, porém continuam em pé de desigualdade para com os homens. Diferentemente do passado, as mulheres da contemporaneidade são conscientes da sua condição, de forma que estão aptas a lutar de forma mais ostensiva por melhores condições de trabalho, por uma igual remuneração e por seus direitos.

Entretanto, para que se realizem movimentos que busquem pela igualdade, faz-se necessário destacar os indicadores de desigualdade entre homens e mulheres. Um indicador importante é o de emprego, vez que representa a vida que a mulher pode levar, o seu poder de consumo, a sua qualidade de vida, entre tantos outros fatores como o tipo de emprego que realiza, se de carteira assinada ou não, se realizado em período parcial ou integral, o valor da sua remuneração, etc. O relatório “8 de março de 2012: Dia internacional da Mulher, desigualdade de gênero da União Europeia”, levantou que as mulheres ganham em média 17,5% a menos do que os homens para fazer um trabalho de igual valor (UNIÃO EUROPEIA, 2012). Em novembro de 2017, o Eurostat publicou um relatório que constatou que as disparidades salariais entre homens e mulheres em alguns países estão aumentando em vez de diminuírem, caso de Portugal, em que as estatísticas demonstram que entre 2011 e 2016 o fosso salarial entre homens e mulheres cresceu 4,6%, totalizando uma diferença de 17,5% no ano de 2016 (EUROSTAT, 2017). Os estudos demonstraram ainda que existem diferenças consideráveis entre os países da UE com diferenças salariais entre 8% na Bélgica, Itália, Luxemburgo, Polônia e mais de 20% na Áustria, República Tcheca, Alemanha, Reino Unido, entre outros. Evidencia que a disparidade salarial normalmente tem como característica um mercado de trabalho altamente segregado, ou seja, as mulheres estão concentradas num número restrito de setores ou profissões (por exemplo, República Checa, Estônia e Finlândia) ou em que uma proporção significativa de mulheres trabalha a tempo parcial (por exemplo, Alemanha e Áustria) (UNIÃO EUROPEIA, 2018).



As desvantagens femininas surgem das mais variadas causas, que podem ou não estar inter-relacionadas, tais como: discriminação direta, subvalorização do trabalho das mulheres, segregação no mercado de trabalho, tradições e estereótipos, conciliação desigual entre a vida profissional e privada, entre outros (CITE, 2019). O relatório da União Europeia demonstra que as mulheres e os homens ao longo da vida têm a tendência para ter profissões diferentes, sendo que as mulheres trabalham frequentemente em setores onde os salários são, em média, inferiores e que, embora as mulheres representem 59% dos universitários, as suas aptidões são subvalorizadas. Além disso, as oportunidades das mulheres em termos de progressão de carreira são francamente afetadas pelas suas responsabilidades familiares, sendo que a disparidade salarial aumenta ainda mais quando as mulheres têm filhos, principalmente, quando trabalham à tempo parcial (CITE, 2019).

Esse tipo de estudo evidencia que a divisão sexual do trabalho continua presente na sociedade contemporânea, uma vez que a ideia de habilidade e de competência ainda está muito ligada ao masculino e as mulheres, ainda, acabam por realizar o trabalho mais precarizado, por exemplo, o trabalho doméstico. Na América latina, o mesmo fenômeno ocorre, por exemplo o Brasil, em pesquisa realizada pela Catho, constatou-se que as mulheres têm desvantagens na maioria das áreas, em especial administrativas, comerciais e financeiras, quando ganham até 62,5% a menos que a remuneração dos homens (CATHO, 2017). Dessa forma, podemos compreender que a desigualdade salarial é um problema mundial que tem como origem a diferenciação entre homens e mulheres. O principal argumento para a diferença salarial está no “salário familiar”, em que o homem é o provedor principal da família, razão pela qual a mulher tem função complementar ou secundária no sustento, o que legitimaria os salários menores (TEIXEIRA, 2008, p.38).

Ocorre que na contemporaneidade não é mais possível falar em padrão de família em que o homem seja o provedor, afinal, novos arranjos familiares se formaram para além dos tradicionais. Hodiernamente, há um elevado número de mulheres “chefes” de família no mundo todo, em especial nos países mais pobres (TEIXEIRA, 2008, p.38). Logo, pautar a diferença salarial com base na referência ao salário familiar masculino é perpetuar preconceitos sociais, tais como a pressuposição quanto à falta de disponibilidade e o menor engajamento das mulheres no trabalho (LAPA, 2016). Nesse sentir, compreender as causas e consequências da segregação profissional é determinante para a formulação de políticas para o mercado de trabalho, pois a partir delas que podem ser propostas medidas para reduzir a segregação profissional e políticas públicas para igualar os salários (TEIXEIRA, 2008, p.38). A mudança cultural é algo de difícil transformação, mas com medidas políticas de conscientização e incentivos estatais, torna-se possível transformar os preconceitos da sociedade. O estudo do fórum econômico mundial sobre “Global Gender Gap” de 2017 mostra que a desigualdade de gênero voltou a crescer no mundo após décadas de avanço social. A expectativa de acabar com a disparidade entre homens e mulheres no que tange emprego, educação, saúde e política subiu de 83 anos, em 2016, para 100 anos, em 2017, sendo que, em relação a desigualdades no local de trabalho, as projeções são ainda piores faltando aproximadamente 217 anos para ocorrer a igualdade das mulheres no mercado de trabalho (WORLD ECONOMIC FORUM, 2017)

A Islândia, que já estava em 5º lugar no ranking dos países com maior igualdade salarial, tornou-se o primeiro país no mundo a criar uma lei que exige a igualdade de salários entre os homens e as mulheres. A legislação entrou em vigor em 1º de janeiro de 2018, tornando ilegal pagar salários mais altos a homens, entre funcionários que exercem trabalhos semelhantes.²

A lei islandesa serve de reflexão no sentido de que em pleno século XXI as mulheres ainda buscam por igualdade, característica presente na primeira onda feminista e na origem do movimento, ainda no século XVIII. Isto é, a desigualdade de gênero constatada há séculos ainda está presente na sociedade contemporânea, agora quantificada por meio de estudos científicos. A disparidade salarial entre homens e mulheres é um problema sistemático com raízes no patriarcado e na opressão feminina que vem se modificando de tempos em tempos, tendo avanços e retrocessos, mas sempre em busca da igualdade entre os gêneros. O movimento feminista surge, dentro dessa lógica de desigualdade, como um meio de repensar e recriar a identidade de gênero a partir do indivíduo, de modo que o sujeito não tenha que se adaptar a modelos hierarquizados, onde as qualidades “femininas” ou “masculinas” sejam atributos do ser humano em sua globalidade (ALVES, 1982, p.9).

Portanto, o movimento feminista é o ponto de partida para a configuração da mulher como sujeito de direitos tal qual o homem, merecendo o mesmo tratamento e oportunidades, admitindo distinções, somente, nos casos em que seja fundada a diversidade e dentro de uma lógica de razoabilidade, sem qualquer arbitrariedade (ARAÚJO, 2013). Afinal, a subvalorização do trabalho feminino ainda é uma realidade, uma vez que as mulheres ainda não estão equiparadas aos homens na ocupação dos postos de trabalho e tampouco recebem o mesmo valor de remuneração para trabalhos iguais e de igual valor. A divisão sexual do trabalho percebida nos anos 70 continua latente na sociedade quase 50 anos depois da sua descoberta, pois embora o perfil das mulheres ser completamente diferente aquela época, elas continuam a realizar majoritariamente o trabalho mais precarizado ou com “pendor” mais feminino (enfermeiras, professoras, cozinheiras, etc), além de obviamente cumulare com os serviços do lar.

² RFI, Islândia é 1º país do mundo a impor igualdade salarial entre homens e mulheres: Empregadores que não pagarem o mesmo para ambos os gêneros no país terão que pagar multa. Mulheres ainda ganham entre 14% e 18% menos do que os homens, segundo o governo. O Globo. 04 de janeiro de 2018. [Consultado em 11 de janeiro de 2019]. Disponível em: <<https://g1.globo.com/economia/noticia/islandia-e-1-pais-do-mundo-a-impor-igualdade-salarial-entre-homens-e-mulheres.ghtml>>

Em suma, as mulheres continuam a receber menos que os homens, porque ainda não houve uma mudança cultural no entendimento de igualdade de gêneros.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O movimento feminista se formou em razão da luta das mulheres em defesa dos seus direitos, a partir da tomada de consciência da discriminação que sofriam em virtude da sociedade patriarcal em que estavam inseridas e da notória desigualdade que estavam em relação aos homens. A desigualdade de gênero persiste até a contemporaneidade, porém inúmeras conquistas foram realizadas desde a origem do movimento, tais como o direito ao voto, direito ao estudo, direito a ter uma profissão, a não ter que pedir autorização ao marido para trabalhar, ter conta em banco, poder se divorciar, ser protegida de agressões domésticas, entre tantos outros.

A luta feminina tenta valorar o feminino e o masculino de forma equânime, com o objetivo de destruir preconceitos internalizados ao longo dos séculos que tendem a desvalorizar e seccionar os homens das mulheres. A ideia de a mulher é um ser doce, frágil, emocional e passional, que não pode realizar atividades normalmente realizadas por homens, faz com que haja uma subvalorização e uma hierarquia do homem sobre a mulher. Embora o perfil das mulheres de hoje seja diferente daquele que se tinha no início do movimento feminista, ainda encontramos problemas semelhantes aos daquele tempo. A mulher, apesar de trabalhar em diferentes ramos dentro mercado de trabalho, ainda soma os afazeres do lar (lavar, passar, cozinhar, ser mãe e esposa, etc) com as tarefas profissionais. A divisão sexual do trabalho permanece e o sistema patriarcal é ainda muito vivido na contemporaneidade.

Mesmo que a mulher tenha conseguido a sua independência financeira, a sua remuneração ainda está muito aquém a dos homens, pois o seu somar de trabalhos a deixa em desvantagem. Além disso, olhar funções exclusivamente realizadas pelas mulheres como algo desvantajoso, já exemplifica por si só o problema da desigualdade de gênero. Funções como a maternidade, lactação, entre outras questões inerentes ao universo feminino acabam por contribuir na segregação e na baixa remuneração das mulheres. Porém, essas funções que são vistas como empecilhos deveriam ser encaradas como questões de ordem pública, visto que com baixos índices de natalidade, por exemplo, a população envelheceria e teríamos sérios problemas de falta de mão de obra e falta de contribuição para a previdência social.

Portanto, o desafio das mulheres do século XXI permanece sendo o mesmo do século XVII: mudar a cultura do patriarcado a fim de provar que homens e mulher possuem o mesmo valor, são aptos a realizarem os mesmos serviços, razão pela qual, merecem receber o mesmo salário, independentemente das suas peculiaridades fisiológicas e sociais.

REFERÊNCIAS

ALVES, Branca Moreira; **PITANGUY**, Jaqueline. O que é feminismo. Coleção primeiros Passos. Editora Abril Cultural/Brasiliense, 1982.

ARAÚJO. Eneida Melo Correia de. O trabalho da mulher o princípio da igualdade. [Consultado em 09 janeiro de 2019]. Disponível em: <<https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/50034>>

BEAUVOIR, Simone. O segundo Sexo: a experiência vivida. Vol 2. 3 ed. Tradução: Sérgio Milliet. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2016.

BIROLI, Flávia; **MIGUEL**, Luis Felipe. Gênero, Raça, Classe: opressões cruzadas e convergência na reprodução das desigualdades. Mediações. Revista de Ciências Sociais. Vol 20, n. 2. 2015.[Consultado em 07 de janeiro de 2019]. Disponível em: <<http://www.uel.br/revistas/uel/index.php/mediacoes/article/view/24124/G%C3%AAnero%2C%20ra%C3%A7a%2C%20classe%3A%20opress%C3%B5es%20cruzadas%20e%20converg%C3%AÂncias%20na%20reprodu%C3%A7%C3%A3o%20das%20desigualdades>>

CATHO. Mulher: igualdade no mercado de trabalho?. Publicado em 08 de março de 2017. [Consultado em 11 de janeiro de 2019]. Disponível em: <<https://www.catho.com.br/carreira-sucesso/colunistas/noticias/dia-da-mulher-igualdade-no-mercado-de-trabalho>>

CITE. Acabar com as disparidades salariais entre mulheres e homens. [Consultado em 10 de janeiro de 2019]. Disponível em: <<http://ec.europa.eu/equalpay>>

EUROSTAT. Disparidade salariais entre mulheres e homens na União Europeia. Novembro de 2017. [Consultado em 10 de janeiro de 2019]. Disponível em: <http://ec.europa.eu/newsroom/just/document.cfm?doc_id=48092>

HIRATA, Helena. **KERGOAT**, Danièle. Novas Configurações da divisão sexual do trabalho. Tradução Fátima Murad. Caderno de Pesquisa, v. 37, n. 132, set/dez, 2007 [Consultado em 07 de janeiro de 2019]. Disponível em: <<http://scielo.br/pdf/cp/v37n132/a0537132>>

KERGOAT, Danièle. Divisão sexual do trabalho e relações sociais de sexo. Prefeitura Municipal de São Paulo. Coordenadoria Especial da Mulher Trabalho e cidadania ativa para as mulheres: desafios para as Políticas Públicas /Marli Emílio (org.), Marilane Teixeira (org.), Miriam Nobre (org.), Tatau Godinho (org.). São Paulo: Coordenadoria Especial da Mulher, 2003.

LAPA, Thaís de Souza. Desigualdade salarial por sexo: persistências, transformações e desafios. 2016 [Consultado em 11 de janeiro de 2018]. Disponível em: <<http://periodicos.ufpb.br/index.php/abet/article/viewFile/31264/16341>>

LERNER, Gerda. The creation of patriarchy. New York: Oxford University Press, 1986.

NOGUEIRA, Conceição; **SILVA**, Sofia Marques da. Um olhar sobre os feminismos: aprofundar a democracia no mundo da vida. Editora UMAR, 2003.

PINTO. Célia Regina Jardim. Feminismo, história e poder, 2010. [Consultado em 03 de janeiro de 2019]. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rsocp/v18n36/03.pdf>>

PROBST, Elisiana Renata. A evolução da mulher no mercado de trabalho, 2014. [consultado em 07 de janeiro de 2019] Disponível em: <http://www.mobilizadores.org.br/wp-content/uploads/2014/05/artigo_jan_gen_a_evolucao_da_mulher_no_mercado_de_trabalho.pdf>

RFI, Islândia é 1º país do mundo a impor igualdade salarial entre homens e mulheres: Empregadores que não pagarem o mesmo para ambos os gêneros no país terão que pagar multa. Mulheres ainda ganham entre 14% e 18% menos do que os homens, segundo o governo. O Globo. 04 de janeiro de 2018. [Consultado em 11 de janeiro de 2019]. Disponível em: <<https://g1.globo.com/economia/noticia/islandia-e-1-pais-do-mundo-a-impor-igualdade-salarial-entre-homens-e-mulheres.ghtml>>

SAFFIOTI, Heleith I. B. A mulher na sociedade de classes: mito e realidade. Petrópolis, Vozes, 1976.

SIQUEIRA, Camilla Karla Barbosa. As três ondas do movimento feminista e suas repercussões no direito brasileiro. [Consultado em 03 de janeiro de 2018] Disponível em: <<https://www.conpedi.org.br/publicacoes/66fsl345/w8299187/ARu8H4M8AmpZnw1Z.pdf>>

SOSA, Luana Passos de; **GUEDES**, Dyeggo Rocha. A desigual divisão sexual do trabalho: um olhar sobre a última década. Estud. av. vol.30 no.87 São Paulo May./Aug. 2016 [Consultado em 07 de janeiro de 2018]. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-40142016000200123>

TEIXEIRA, Marilane O. Desigualdades salariais entre homens e mulheres a partir de uma abordagem de economistas feministas. Gênero. Revista do Núcleo Transdisciplinar de Estudos de Gênero, v. 9, n. 1, 2008.

UNIÃO EUROPEIA. Relatório “8 de março de 2012: Dia internacional da Mulher desigualdade de gênero da União Europeia”. [Consultado em 09 de janeiro de 2019]. Disponível em: <<http://europarl.europa.eu/at-your-service/files/be-heard/eurobarometer/2012/the-gender-inequalities-in-the-european-union/aggregate-report/en-aggregate-report-the-gender-inequalities-in-the-european-union-201203.pdf>>

_____. The gender pay gap situation in the EU. 25 october 2018. [Consultado em 10 de janeiro de 2019]. Disponível em: <https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/gender-pay-gap-situation-eu_en>

VARELA, Nuria. Feminismo para principiantes. B.S.A., 2008.

WORLD ECONOMIC FORUM. Insight report. The global gender gap report 2017. [Consultado em 11 de janeiro de 2019]. Disponível em: <http://cite.gov.pt/pt/destaques/complementosDestqs2/WEF_GGGR_2017.pdf >